

TRANH CHẤP LAO ĐỘNG, ĐÌNH CÔNG TẠI VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ ĐỀ XUẤT

LÊ THỊ PHƯƠNG THẢO*

Ngày nhận: 28/10/2019

Ngày phản biện: 28/11/2019

Ngày duyệt đăng: 25/12/2019

Tóm tắt: Tranh chấp lao động đang chuyển từ tranh chấp về quyền sang tranh chấp về lợi ích. Xu hướng này sẽ là chủ yếu trong tương lai. Tranh chấp lao động và đình công sẽ vẫn diễn ra phức tạp, có xu hướng tăng cả về số cuộc và số người tham gia, chủ yếu vẫn là trong các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp ngoài nhà nước. Sau khi sửa đổi Bộ luật Lao động, Luật công đoàn và khi mà công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp phát triển tốt thì có thể hạn chế tranh chấp lao động và đình công hoặc có xảy ra thì cũng đứng luật hơn.

Từ khóa: Lao động, đình công, công đoàn

LABOR DISPUTES, STRIKES IN VIETNAM AND SOME RECOMMENDATIONS

Abstract: Labor disputes are shifting from rights advocacy to benefits and interests advocacy. This trend is expected to be predominant in the future. Labor disputes and strike are continue to be complicated, with a tendency to increase both in quantity and participants number, who mostly occur in FDI-invested enterprises and private enterprises. The author believe the amendments of Labor Law and Trade Union Law, following by well-invested and well-developed labor union systems in enterprises would help limit the number of labor disputes and strike, and if there are, they would be in accordance to the law.

Keywords: Labor, strike, trade union.

1. Tranh chấp lao động và đình công ở Việt Nam

Theo Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam 2019 được Bộ Kế hoạch và Đầu tư công bố vào tháng 7/2019: “Trong những năm qua, cùng với chủ trương, chính sách khuyến khích mọi loại hình doanh nghiệp cùng phát triển bình đẳng, đã tạo điều kiện thuận lợi cho khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước, đặc biệt doanh nghiệp vừa và nhỏ, khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) phát triển nhanh và hiệu quả, đóng góp tích cực vào tăng trưởng kinh tế của đất nước, thu hút nhiều lao động, góp phần xóa đói, giảm nghèo và phát triển bền vững. Khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước liên tục phát triển, từ chỗ chỉ chiếm tỷ lệ thấp, đến nay đã có quy mô và tỷ lệ cao nhất trong toàn bộ doanh nghiệp ở hầu hết các chỉ tiêu”.

Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam 2019 nêu rõ: tính đến 31/12/2017, tổng số doanh nghiệp đang hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh trên phạm vi cả nước là 560.417 doanh nghiệp, tăng 11% so với thời điểm 31.12.2016. Trong đó, khu vực doanh

nh nghiệp nhà nước có 2.486 doanh nghiệp, chiếm 0,4% và giảm 6,6% so với cùng thời điểm năm 2016; khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước có 541.753 doanh nghiệp, chiếm 96,7%, tăng 10,9%; còn lại là khu vực FDI với 16.178 doanh nghiệp”.

Trong bối cảnh phát triển nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, thì các quan hệ lao động xã hội ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh ngày càng đa dạng, phức tạp và mâu thuẫn. Mối quan hệ lao động xã hội ở khu vực này thực chất là quan hệ chủ - thợ, quan hệ giữa một bên là người sử dụng lao động (NSDLĐ), có vốn, có tư liệu sản xuất và bên kia là người lao động (NLĐ), người đi làm thuê, làm công ăn lương. Người sử dụng lao động (hay người chủ) dù là người Việt Nam hay người nước ngoài đều hướng tới lợi nhuận, hướng tới sự phát triển của cơ sở kinh doanh, cho nên sẽ dẫn tới việc bóc lột người lao động, dù sự bóc lột ngày nay được biểu hiện ở các mức độ khác nhau. Do nhiều nguyên nhân, quan hệ lao động ở khu vực kinh tế ngoài

* Trường Đại học Công đoàn

quốc doanh đang có nhiều sự cạnh tranh, đấu tranh, tranh chấp, mâu thuẫn giữa chủ - thợ đang tăng lên hằng năm. Cho dù Đảng, Nhà nước và các chủ thể trong đối tác xã hội luôn tìm cách giải quyết các cuộc đình công. Nhưng dự báo trong những năm tới tranh chấp lao động và đình công chưa giảm mà có xu hướng tăng lên, phức tạp hơn. Điều đó xảy ra do những nguyên nhân:

Một là, đa số công nhân, lao động Việt Nam đang làm việc ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh và ngày càng tăng lên về số lượng. Bản chất của kinh tế thị trường là có sự cạnh tranh, sự bóc lột, lợi nhuận của của nhà đầu tư tư bản. Cho nên chưa thể giải quyết ngay được các bất cập, khúc mắc trong quan hệ lao động, xã hội hiện nay.

Hai là, trong hệ thống pháp luật, chế tài của chúng ta chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của việc giải quyết các quan hệ lao động xã hội trong thị trường lao động. Nhiều cuộc đình công, bãi công, tranh chấp lao động giữa chủ và thợ, giữa các nhà đầu tư bên ngoài với lao động Việt Nam khi giải quyết theo hệ thống pháp luật của chúng ta còn có điểm chung chung, chưa cụ thể. Điều đó tạo điều kiện cho người sử dụng lao động dễ lách luật, lợi dụng các kẽ hở của luật pháp để chối bỏ trách nhiệm. Cho dù chúng ta đã có một hệ thống luật pháp như luật lao động, luật đầu tư nước ngoài, luật doanh nghiệp, pháp lệnh công chức... nhưng việc vận dụng để giải quyết tốt các trường hợp cụ thể nảy sinh trong quan hệ lao động xã hội còn gặp nhiều khó khăn.

Ba là, ngày càng có sự bất hợp lý giữa cung và cầu trong thị trường lao động, nghĩa là cung luôn luôn vượt quá cầu làm cho số người lao động không có việc làm sẽ ngày một gia tăng tạo nên căng thẳng, mâu thuẫn trong quan hệ lao động xã hội. Từ thị trường lao động như vậy, sẽ làm cho quan hệ lao động có nhiều phức tạp, vừa có thể thu hút đầu tư vào nền kinh tế vì nhân công nhiều, giá rẻ, nhưng cũng là cơ hội để cho các nhà đầu tư trong nước, ngoài nước bóc lột công nhân lao động một cách tinh vi hơn.

Bốn là, vai trò của các đối tác xã hội trong quan hệ lao động của ta tuy được xác lập, nhưng chưa đủ mạnh để tác động đến quan hệ lao động, để làm cho quan hệ lao động hoàn toàn đi theo xu hướng lành mạnh, phát huy được các chính sách kinh tế, xã hội của Đảng, Nhà nước ta. Các tổ chức như Công đoàn (đại diện cho người lao động), phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (đại diện cho loại hình kinh tế hợp tác, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã, các hộ sản xuất kinh doanh vừa và nhỏ...) chưa phát huy hết vị trí, vai trò, trách nhiệm của

mình để giải quyết tốt các vấn đề xảy ra trong quan hệ lao động với tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), từ đó có một chương trình hành động, phối hợp công tác nhưng chưa thể giải quyết ngay được, mà phải lâu dài.

Ngoài ra còn do các nguyên nhân như sức khỏe, tâm lý, phong tục tập quán của người lao động Việt Nam nên trong quá trình lao động sản xuất sẽ có những va chạm với NSDLĐ, nhất là đối với nhà đầu tư nước ngoài. Những vấn đề đó góp phần vào sự đa dạng, phức tạp trong thị trường lao động và quan hệ lao động xã hội ở Việt Nam.

2. Đề xuất biện pháp giải quyết tranh chấp lao động và đình công ở Việt Nam

2.1. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến và hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động

Để thực hiện tốt công tác tuyên truyền pháp luật, các cấp công đoàn cần triển khai một số biện pháp cụ thể sau:

- Xây dựng kế hoạch đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện tốt pháp luật lao động trong các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, trong đó chú trọng các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp ngoài nhà nước, bảo đảm mọi NLD và NSDLĐ hiểu rõ và chấp hành tốt chính sách pháp luật lao động, coi đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của công đoàn.

- Cần chú trọng đầu tư kinh phí để biên soạn các tài liệu, tờ gấp, sách bỏ túi giới thiệu về quyền và nghĩa vụ của NLD trong quan hệ lao động.

- Xây dựng tủ sách pháp luật tại các doanh nghiệp, xuất bản rộng rãi các sách báo, ấn phẩm giới thiệu về quan hệ lao động, các chính sách pháp luật lao động, nhất là những chính sách, pháp luật liên quan đến quyền, lợi ích của công nhân lao động và tổ chức công đoàn..

- Thành lập bộ phận trực tiếp hướng dẫn, giải đáp chính sách, pháp luật lao động với sự hỗ trợ của công nghệ thông tin; Công đoàn phối hợp với cơ quan báo chí trung ương và địa phương tăng thời lượng các chương trình giáo dục pháp luật trên các báo, đài phát thanh truyền hình.

- Phối hợp với các cơ quan nhà nước, hiệp hội giới chủ, bồi dưỡng kiến thức pháp luật cho đội ngũ các nhà quản lý doanh nghiệp, đặc biệt là đội ngũ chuyên gia lao động, NSDLĐ nước ngoài, ký cam kết chấp hành tốt chính sách, pháp luật lao động. Đồng thời có biện pháp giúp đỡ NSDLĐ am hiểu phong tục tập quán của Việt Nam, tránh làm phức tạp quan hệ lao động do bất đồng ngôn ngữ văn hóa, phong tục, tập quán, do chưa làm tốt công tác

tuyên truyền, giáo dục để hai bên hiểu và thông cảm nhau.

Tập trung xây dựng các điển hình tiên tiến về công tác tuyên truyền, vận động chấp hành pháp luật; đẩy mạnh tuyên truyền các điển hình tiên tiến, các gương NLĐ làm tốt

2.2. Công đoàn chủ động, tích cực tham gia với Nhà nước trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Với tư cách là người đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ, các cấp công đoàn cần tham gia đẩy mạnh công tác đào tạo, dạy nghề và nâng cao trình độ, tay nghề cho công nhân để công nhân có việc làm ổn định và thu nhập đảm bảo đời sống.

Công đoàn cần tham gia với Nhà nước, các cơ quan chức năng đẩy mạnh và đổi mới công tác đào tạo, dạy nghề theo hướng: Đa dạng hóa các cơ sở ngành nghề, trình độ đào tạo đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp; đặc biệt là các ngành, nghề mới, kỹ năng mới cho công nhân lao động khi áp dụng khoa học, kỹ thuật và công nghệ mới vào sản xuất, kinh doanh trong các doanh nghiệp; Cần tập trung quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo, dạy nghề trên phạm vi quốc gia, các vùng kinh tế trọng điểm và các địa phương tăng cường công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề, khắc phục tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động kỹ thuật hiện nay, giảm sức ép di chuyển lao động giữa các vùng, miền và nâng cao chất lượng công tác đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế; Xây dựng và thực hiện chương trình, dự án trọng điểm dạy nghề trình độ cao để đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật có khả năng làm chủ kỹ thuật, công nghệ tiên tiến, thiết bị hiện đại, đạt tương đương chuẩn kỹ năng nghề khu vực và quốc tế. Phát triển các cơ sở dạy nghề (trường nghề) trong các doanh nghiệp, nhất là trong các tập đoàn, công ty lớn, đào tạo, đào tạo lại lực lượng lao động cho doanh nghiệp và cho xã hội.

2.3. Tham gia xây dựng chính sách, pháp luật, đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, lao động

Quan hệ giữa công đoàn và chủ doanh nghiệp thực chất là mối quan hệ giữa đại diện của những NLĐ trong doanh nghiệp với chủ doanh nghiệp, mối quan hệ này có vị trí hết sức quan trọng, nó ảnh hưởng đến hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp nghĩa là ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của chủ doanh nghiệp, đến việc làm, đời sống và tình cảm của NLĐ. Vì tầm quan trọng của mối quan hệ

giữa công đoàn và chủ doanh nghiệp nên pháp luật đã thừa nhận và quy định rõ nhiệm vụ quyền hạn của các bên.

Thực tế cho thấy quan hệ giữa công đoàn và chủ doanh nghiệp chỉ trên cơ sở hợp tác hỗ trợ lẫn nhau trong tổ chức thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mỗi bên thì sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp mới có hiệu quả, NLĐ và chủ doanh nghiệp mới có lợi ích cao. Bởi quan hệ giữa lợi ích của NLĐ mà công đoàn là người đại diện và lợi ích của NSDLD là mối quan hệ biện chứng không thể tách rời nhau. Nên chủ doanh nghiệp muốn sản xuất, kinh doanh phát triển, mang lại nhiều lợi nhuận thì phải quan tâm phối hợp, tạo điều kiện để công đoàn thực hiện tốt chức năng của mình. Ngược lại, NLĐ muốn có việc làm ổn định, thu nhập cao, phải thực hiện tốt nghĩa vụ của mình, trong đó có việc tích cực tham gia các hoạt động công đoàn và phải quan tâm đến lợi ích của chủ doanh nghiệp. Mặt khác, trong hoạt động của mình, công đoàn không chỉ đơn thuần tổ chức thực hiện chức năng chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích của công nhân lao động, mà còn thường xuyên tuyên truyền, giáo dục công nhân lao động nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, nâng cao trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp. Đồng thời tổ chức các phong trào thi đua trong CNVCLĐ, nhằm khơi dậy mọi tiềm năng của CNVCLĐ cho sản xuất, kinh doanh để đem lại năng suất, chất lượng hiệu quả sản xuất, kinh doanh ngày càng cao.

Đặc biệt, công đoàn luôn đi sát sản xuất, gần gũi công nhân lao động, nắm tâm tư nguyện vọng của công nhân lao động, tập hợp trí tuệ của họ để tham gia với NSDLD hoàn thiện những phương hướng, giải pháp trong sản xuất, kinh doanh, góp phần xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, nhằm tạo động lực khuyến khích NLĐ gắn bó với tập thể, nỗ lực phấn đấu trong sản xuất, kinh doanh

Cán bộ công đoàn phải có thái độ cư xử chân tình, tôn trọng NSDLD, phải kiên trì vận động thuyết phục cả đoàn viên, công nhân lao động và NSDLD, phải ủng hộ những chủ trương giải pháp đúng của giới chủ đứng và tích cực chủ động vận động công nhân lao động thực hiện tốt những chủ trương giải pháp đó... Đặc biệt cần nắm chắc tâm lý, tình cảm của NSDLD để có các phương pháp phù hợp trong thiết lập, xây dựng quan hệ với giới chủ.

Tập thể NLĐ trong doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong xây dựng quan hệ hợp tác giữa công đoàn và chủ doanh nghiệp. Do vậy công đoàn phải giáo dục nâng cao trình độ học vấn chuyên môn nghiệp vụ cho công nhân lao động, tuyên truyền cho

NLĐ nhận thức đầy đủ quyền lợi và nghĩa vụ của họ tại doanh nghiệp để NLĐ có ý thức nghiêm túc và tinh thần trách nhiệm cao trong thực hiện nhiệm vụ được giao, có thái độ đúng mức trong quan hệ với chủ doanh nghiệp, có lối sống lành mạnh và quan hệ hợp tác tương trợ lẫn nhau vì lợi ích của doanh nghiệp, của NLĐ và NSDLĐ.

2.4. Người sử dụng lao động và người lao động trong các doanh nghiệp cần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ

Một trong những công cụ hiệu quả để xây dựng mối quan hệ lao động này là thực hiện cơ chế thỏa thuận giữa các bên ở cấp doanh nghiệp và cấp ngành về quan hệ lao động (gọi là cơ chế 2 bên) trong kinh tế thị trường. Đó là cơ chế thỏa thuận dần xếp, hợp tác trực tiếp giữa NSDLĐ và NLĐ (hoặc tổ chức đại diện của họ là công đoàn) một cách chính thức, công khai, dân chủ và thường xuyên nhằm đạt được các mục tiêu chung trong từng giai đoạn phát triển của doanh nghiệp, vừa tôn trọng pháp luật, nhất là pháp luật lao động, vừa phù hợp với sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Có thể nói rằng, trong kinh tế thị trường thực hiện tốt cơ chế 2 bên chính là phương thức quan trọng thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, phát huy sự tham gia của công nhân vào xây dựng và phát triển doanh nghiệp.

Để thực hiện giải pháp này cần tập trung xử lý những vấn đề cơ bản sau đây:

- Thực hiện pháp luật lao động tạo sân chơi bình đẳng, thúc đẩy quan hệ đối thoại, thương lượng, thỏa thuận giữa các bên về quan hệ lao động theo đúng nguyên tắc thị trường, nhất là liên quan đến thiết lập và vận hành cơ chế 2 bên là công đoàn, NSDLĐ ở doanh nghiệp và cấp ngành. Trong đó, cần quy định ký kết thỏa ước lao động tập thể là bắt buộc và quy định ký kết thỏa ước lao động tập thể cấp ngành, vùng cũng như khu công nghiệp, khu chế xuất, làm cơ sở cho doanh nghiệp thỏa thuận và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Thành lập và nâng cao năng lực đại diện của các bên trong quan hệ lao động cấp ngành. Công đoàn đại diện cho công nhân theo ngành nghề trong cơ chế 2 bên cấp ngành. Tương ứng, thành lập các tổ chức đại diện cho NSDLĐ cấp ngành theo ngành nghề. Hàng năm tổ chức đại diện cho NLĐ và NSDLĐ cấp ngành theo ngành nghề, tiến hành thỏa thuận với nhau về những vấn đề liên quan trong lĩnh vực quan hệ lao động, đặc biệt là thỏa thuận về tiền lương, tiền thưởng. Chú trọng nâng cao năng lực đại diện cho các bên trong cơ chế 2 bên, thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn, nhất là tập huấn

về pháp luật lao động; các kỹ năng đại diện cần thiết (kỹ năng thương lượng, đàm phán để ký kết thỏa ước lao động tập thể, kỹ năng phát hiện, phân tích và đánh giá tình hình phát triển của doanh nghiệp, phát sinh mâu thuẫn, tranh chấp lao động, lắng nghe ý kiến các bên) liên quan đến các nội dung của quan hệ lao động.

- Phát triển công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, nhất là trong doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp ngoài nhà nước; xây dựng công đoàn cơ sở lớn mạnh đủ năng lực đại diện thực sự cho NLĐ trong việc thương lượng, đàm phán về quan hệ lao động để đàm phán, thỏa thuận những vấn đề cụ thể xây dựng thang bảng lương, định mức lao động, tiền thưởng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, cũng như hướng dẫn NLĐ ký kết hợp đồng lao động, kiểm tra, giám sát việc thực hiện.

Tranh chấp lao động và đình công là vấn đề không mới nhưng lại thường xuyên xảy ra trong quá trình lao động sản xuất tại các doanh nghiệp, nhất là trong những nước công nghiệp đang phát triển như ở Việt Nam. Ở nước ta trong khoảng mười năm gần đây, số cuộc đình công có chiều hướng tăng cùng với sự phát triển mạnh mẽ của các doanh nghiệp. Vấn đề này đặt ra cho cả Nhà nước, các doanh nghiệp, Công đoàn và người lao động những nhiệm vụ hết sức khác nhau nhưng có chung một mục đích là phát triển sản xuất, nâng cao đời sống công nhân, lao động và doanh thu cho doanh nghiệp, tăng ngân sách Nhà nước, giữ vững an ninh chính trị và trật tự xã hội. □

Tài liệu tham khảo

1. Đỗ Ngân Bình - Đại học Luật Hà Nội: Luận án tiến sỹ “Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế” (2005).
2. Bộ KH và Đầu tư: “20 năm đầu tư nước ngoài - Nhìn lại và hướng tới 1987- 2007”, NXB Tri thức, Hà Nội - 2008.
3. Bộ LĐ - TB và XH: Báo cáo về tình hình đình công, giải quyết đình công và xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp.
4. TS. Nguyễn Hữu Dũng. Đề tài Khoa học cấp Bộ: Cơ sở thực tiễn hoàn thiện chính sách giải pháp đảm bảo công bằng xã hội trong phân phối tiền lương và thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp, 2007- 2008.
5. GS. TS. Lưu Văn Sùng - Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh: đề tài cấp bộ “Đình công của công nhân - thực trạng và những giải pháp xử lý ở tỉnh Đồng Nai” (2006 - 2007).
6. Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam 2019 - Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tháng 7/2019.
7. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam/ Viện công nhân và công đoàn, “Giai cấp công nhân Việt Nam - hiện tại và xu hướng phát triển”, NXB Lao động, Hà Nội - 2010.